

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Indonesia tepatnya di Jakarta dengan unit analisis Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Objek penelitian adalah para pegawai pemerintah dari berbagai unit yang tersebar pada 6 (enam) Kota Administrasi/Kabupaten di wilayah Provinsi DKI Jakarta, yaitu Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Barat, Jakarta Utara, Jakarta Selatan dan Kepulauan Seribu.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012:11).

Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan *Organization Citizenship Behavior* (Y2) serta dampaknya terhadap Kinerja (Z).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dapat diidentifikasi sebagai keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yaitu sejumlah 65.431 pegawai per 31 Desember 2018 (Sumber: BKD Provinsi DKI Jakarta per 31 Desember 2018).

Dalam penelitian sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Hair et al. (2010) yang menyatakan bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, dengan asumsi $n \times 5$ *observed variable* (indikator). Dalam penelitian ini terdapat 57 indikator yang digunakan untuk mengukur 4 variabel, sehingga sampel yang akan digunakan adalah $57 \times 5 = 285$.

Adapun kriteria Pegawai Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang akan menjadi responden adalah sebagai berikut :

1. PNS DKI berusia di bawah 55 tahun
2. Pendidikan minimal Strata 1 atau sederajat
3. Memiliki pangkat golongan III dan IV

Dalam penelitian ini ada 6 wilayah yang akan dijadikan lokasi penelitian, yaitu Pegawai yang bertugas di Kota Administrasi Jakarta Pusat, Jakarta Selatan, Jakarta Timur, Jakarta Utara, Jakarta Barat dan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Dengan demikian proporsi sampel pada masing-masing wilayah Kota dan Kabupaten di Provinsi DKI Jakarta ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Proporsi pembagian sampel per wilayah

No	Wilayah	Jumlah Pegawai (Populasi)	Jumlah Sampel
1	Jakarta Pusat	7,449	53 responden
2	Jakarta Timur	17,124	65 responden
3	Jakarta Barat	9,995	48 responden
4	Jakarta Selatan	13,175	60 responden
5	Jakarta Utara	7,219	42 responden
6	Kepulauan Seribu	888	17 responden
JUMLAH			285 responden

Sumber: diolah oleh peneliti (2019)

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan atau diperoleh dari sumber pertama. Data primer dalam hal ini diperoleh berdasarkan Kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemprov DKI Jakarta yang memenuhi persyaratan dalam kriteria sampling.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

1. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya (Supriyanto and Machfudz, 2010: 202).

Responden secara random diminta untuk mengisi langsung kuesioner yang telah dibagikan secara langsung baik melalui formulir online ataupun melalui formulir tertulis.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan uji coba angket dimana dengan angket ini diharapkan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang digunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Sehingga dari angket inilah diharapkan data utama yang berhubungan dengan masalah dapat terpecahkan. Angket yang digunakan akan menggunakan pengukuran yaitu Skala Likert.

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 197) prosedur skala Likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima.

Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3.6 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu *Kinerja (Z)*, *Perceived Organizational Support (X1)*, *Kepuasan Kerja (Y1)* dan *Organization Citizenship Behavior (Y2)*. Berdasarkan hal tersebut maka setiap variabel akan dioperasionalisasi dengan mengacu pada pendapat para ahli dan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

3.6.1 Variabel Kinerja Pegawai (Job Performance) (Z)

a. Definisi Konseptual

Berdasarkan definisi yang telah dijabarkan oleh para ahli, kinerja pegawai

(*job performance*) adalah pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Rue & Byars, 1980).

b. Definisi Operasional

Kinerja pegawai dioperasionalisasi kedalam tiga dimensi yang dikemukakan oleh Koopmans et al. (2011) yaitu *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*, dengan menggunakan instrument yang diadaptasi dari penelitian Pradhan & Jena (2017)

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument untuk mengukur kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Adaptasi	Skala	Sumber
Kinerja	<i>I use to maintain high standard of work</i>	Saya biasa mempertahankan standar kerja yang tinggi	Likert	Pradhan & Jena (2017)
	<i>I am capable of handling my assignments without much supervision</i>	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa perlu banyak pengawasan	Likert	Pradhan & Jena (2017)
	<i>I am very passionate about my work</i>	Saya sangat bersemangat dalam pekerjaan saya	Likert	Pradhan & Jena (2017)
	<i>I know I can handle multiple assignments for achieving organizational goals</i>	Saya mampu mengerjakan banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi	Likert	Pradhan & Jena (2017)
	<i>I use to complete my assignments on time</i>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu	Likert	Pradhan & Jena (2017)
	<i>I could manage change in my job very well whenever the situation demands</i>	Saya bisa mengikuti perubahan dalam pekerjaan dengan baik sesuai situasi yang ada	Likert	Pradhan & Jena (2017)
	<i>I can handle effectively my work team in the face of change</i>	Saya dapat mengelola kerja tim dengan baik dalam menghadapi perubahan	Likert	Pradhan & Jena (2017)
	<i>I always believe that</i>	Saya percaya bahwa sikap	Likert	Pradhan

<i>mutual understanding can lead to a viable solution in organization</i>	saling pengertian adalah solusi terbaik bagi setiap permasalahan organisasi		& Jena (2017)
<i>I am very comfortable with job flexibility</i>	Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	Likert	Pradhan & Jena (2017)
<i>I use to cope well with organizational changes from time to time.</i>	Saya biasa menghadapi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu	Likert	Pradhan & Jena (2017)
<i>I love to handle extra responsibilities</i>	Saya senang menangani tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan	Likert	Pradhan & Jena (2017)
<i>I use to share knowledge and ideas among my team members</i>	Saya biasanya berbagi ide dan pengetahuan kepada rekan kerja saya	Likert	Pradhan & Jena (2017)
<i>I use to maintain good coordination among fellow workers</i>	Saya selalu menjaga kordinasi yang baik diantara sesama pegawai	Likert	Pradhan & Jena (2017)
<i>I communicate effectively with my colleagues for problem solving and decision making.</i>	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dalam memecahkan masalah maupun dalam pengambilan keputusan	Likert	Pradhan & Jena (2017)

3.6.2 Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)

a. Definisi Konseptual

Perceived Organizational Support atau persepsi dukungan organisasi didasarkan pada teori dukungan organisasi, yang mengacu pada sejauh mana karyawan menganggap bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al. 1986; Rhoades dan Eisenberger 2002)

b. Definisi Operasional

Perceived Organizational Support pada penelitian dioperasionalisasi berdasarkan penelitian Rhoades & Eisenberger (2002) melalui dukungan keadilan organisasi, dukungan dari supervisor, dan juga melalui penghargaan

dan kondisi kerja dengan menggunakan instrument yang diadaptasi dari Eisenberger et al. (1986) yang juga digunakan dalam penelitian Nielsen (2014)

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument untuk mengukur *Perceived Organizational Support* dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen *Perceived Organizational Support* (X1)

Variabel	Indikator	Adaptasi	Skala	Sumber
<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>My organization really cares about my wellbeing</i>	Pemprov DKI sangat peduli dengan kesejahteraan pegawai	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>Help is available from my organization when I have a problem.</i>	Pemprov DKI bersedia membantu pegawai saat membutuhkan pertolongan	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>My organization cares about my opinions</i>	Pemprov DKI peduli terhadap pendapat pegawai	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>My organization cares about my general satisfaction at work.</i>	Pemprov DKI peduli terhadap kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>The organization would ignore any complaint from me*</i>	Pemprov DKI tidak memperdulikan keluhan para pegawainya*	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>My supervisor cares about my opinions</i>	Atasan saya peduli terhadap pendapat saya	Likert	Nielsen (2014)
	<i>My work supervisor really cares about my well-being</i>	Atasan saya peduli terhadap kesejahteraan saya	Likert	Nielsen (2014)
	<i>My supervisor strongly considers my goals and values.</i>	Atasan saya mempertimbangkan tujuan dan nilai yang saya terapkan	Likert	Nielsen (2014)
	<i>My organization values my contribution to its well being</i>	Pemprov DKI menghargai kontribusi pegawai dalam meningkatkan kesejahteraan	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>The organization would grant a reasonable request for a change in my working condition</i>	Pemprov DKI akan mengabulkan permintaan pegawai terkait perubahan kondisi kerja	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>If the organization earned greater profit, it would consider increasing my salary</i>	Pemprov DKI akan mempertimbangkan kenaikan gaji pegawainya jika berkinerja baik	Likert	(Eisenberger et al., 1986)

	<i>The organization failed to appreciate any extra effort from me*</i>	Pemprov DKI gagal menghargai upaya ekstra dari pegawainya*	Likert	(Eisenberger et al., 1986)
	<i>My organization is complimentary of my accomplishments at work.</i>	Pemprov DKI menghargai prestasi kerja pegawainya	Likert	(Eisenberger et al., 1986)

*Pernyataan negatif

3.6.3 Variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)(X2)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya (Spector, 1997)

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja dioperasionalisasi berdasarkan sembilan indikator yang dikemukakan oleh Spector (1997) berupa gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, prosedur kerja, dan komunikasi, dengan instrument yang diadaptasi dari penelitian Spector (1997) dan Ibrahim et al. (2014)

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument untuk mengukur Kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Adaptasi	Skala	Sumber
Kepuasan Kerja (X2)	<i>I feel I am being paid a fair amount for the work I do</i>	Saya merasa digaji dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan	Likert	Spector (1997)
	<i>I feel satisfied with my chances for salary increment</i>	Saya merasa puas dengan peluang kenaikan gaji yang diberikan Pemprov DKI	Likert	Spector (1997)
	<i>Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted</i>	Pegawai yang berhasil dalam pekerjaan memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan	Likert	Spector (1997)

	<i>I am satisfied with chances for promotion</i>	Saya puas dengan peluang promosi yang diberikan Pemprov DKI	Likert	Spector (1997)
	<i>My supervisor is quite competent in doing his/her job</i>	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	Likert	Spector (1997)
	<i>The benefits we receive are as good as most other organizations offer</i>	Tunjangan yang saya terima setara dengan yang diterima oleh Pegawai Instansi Lain	Likert	Spector (1997)
	<i>The benefit package we have is equitable.</i>	Tunjangan yang saya terima adil	Likert	Spector (1997)
	<i>When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.</i>	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan yang pantas	Likert	Spector (1997)
	<i>My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape</i>	Upaya yang saya lakukan dalam bekerja sebaik mungkin tidak dihalangi oleh birokrasi	Likert	Spector (1997)
	<i>I like the people I work with.</i>	Saya suka orang-orang yang bekerja dengan saya.	Likert	Spector (1997)
	<i>I feel a sense of pride in doing my job</i>	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya	Likert	Spector (1997)
	<i>My job is enjoyable.</i>	Pekerjaan saya menyenangkan.	Likert	Spector (1997)
	<i>Communications seem good within this organization</i>	Komunikasi berjalan baik di dalam Pemprov DKI	Likert	Spector (1997)
	<i>The goals of this organization are not clear to me*</i>	Visi Pemprov DKI tidak jelas*	Likert	Spector (1997)

*Pernyataan Negatif

3.6.4 Variabel *Organization Citizenship Behavior* (X3)

a. Definisi Konseptual

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat “discretionary” yang tidak secara langsung diakui oleh sistem reward formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ,1990).

b. Definisi Operasional

Organization Citizenship Behavior (OCB) dioperasionalisasikan sebagai sikap atau perilaku pegawai secara discretionary terhadap organisasi ke dalam lima dimensi yang dikemukakan Organ (1990) yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, dan *civic virtue* dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian Lo & Ramayah (2009) dan (Paillé, 2009)

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument untuk mengukur *Organization Citizenship Behavior* dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen *Organization Citizenship Behavior* (X3)

Variabel	Indikator	Adaptasi	Skala	Sumber
<i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)	<i>I am willing to assist new colleagues to adjust to the work environment</i>	Saya bersedia membantu pegawai baru untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaan	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I am willing to help colleagues solve work related problems</i>	Saya bersedia membantu rekan kerja memecahkan masalah terkait dengan pekerjaan	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I am willing to cover work assignments for colleagues when needed</i>	Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja bila diperlukan	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I am willing to coordinate and communicate with colleagues</i>	Saya bersedia berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I take one's job seriously and rarely makes mistakes</i>	Saya menganggap serius pekerjaan dan jarang membuat kesalahan	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I often arrives early and starts to work immediately</i>	Saya sering tiba lebih awal dan mulai segera bekerja	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I complies with company rules and procedures even when nobody watches and</i>	Saya mematuhi aturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada	Likert	Lo & Ramayah (2009)

	<i>no evidence can be traced</i>	yang mengawasi dan tidak ada bukti		
	<i>Tends to make problems bigger than they are*</i>	Saya tidak suka membesar-besarkan masalah dalam pekerjaan	Likert	Paillé (2009)
	<i>Always finds fault with what the company is doing*</i>	Saya tidak suka mencari-cari kesalahan tempat saya bekerja (Pemprov DKI Jakarta)	Likert	Paillé (2009)
	<i>Always focuses on what is wrong with his or her situation rather than its positive side*</i>	Saya selalu mengambil sisi positif dari setiap situasi yang terjadi	Likert	Paillé (2009)
	<i>I avoid taking actions that hurt others</i>	Saya menghindari mengambil tindakan yang menyakiti orang lain	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I do not initiate actions before consulting with others that might be affected</i>	Saya tidak akan mengambil tindakan sebelum berkonsultasi dengan orang yang mungkin akan terkena dampak tindakan tersebut	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I try to avoid creating problems for colleagues</i>	Saya mencoba menghindari masalah dengan rekan kerja	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I eager to tell outsiders good news about the company</i>	Saya senang menyampaikan kebaikan Pemprov DKI kepada orang luar	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I am willing to stand up to protect the reputation of the company</i>	Saya bersedia melindungi reputasi Pemprov DKI	Likert	Lo & Ramayah (2009)
	<i>I make constructive suggestions that can improve the operation of the company</i>	Saya memberi saran membangun yang dapat meningkatkan produktivitas Pemprov DKI	Likert	Lo & Ramayah (2009)

3.7 Metode Analisa Data

Analisis data diperlukan sebagai proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan uji instrument melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Data yang valid dan reliabel akan dilakukan analisa data. Penelitian ini menggunakan model struktur berjenjang sehingga analisa data menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program berbasis PLS.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *logical validity* yang akan diuji melalui SPSS versi 25. Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson Corellation dengan bantuan software SPSS. Rumus yang digunakan manual adalah dengan korelasi product moment :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r hitung= Koefisien korelasi

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel (jawaban responden)

N = Jumlah responden

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Anwar, 2013)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel ($r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, indikator reflektif juga akan diuji reliabilitasnya, dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha melalui SPSS versi 25*. Semakin nilai alpanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel. Tingkat signifikan yang dipakai adalah 5% dengan dasar pengambilan keputusan yaitu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha Coefisien* di atas 0.6 (Ghozali, 2016).

Perhitungan Alpha Cronbach menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

r = koefisien reliabilitas instrument (Cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan/pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

3.7.3 *Structural Equational Modeling (SEM)*

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor. SEM dapat dipergunakan untuk menyelesaikan model persamaan dengan variabel terikat lebih dari satu dan juga pengaruh timbal balik (*recursive*). SEM berbasis pada analisis covarians sehingga memberikan matriks covarians yang lebih akurat dari pada analisis regresi linear.

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). PLS dapat mengestimasi model *causal-predictive* dengan kompleksitas tinggi, akan tetapi dengan permintaan asumsi yang rendah. Hal inilah yang menjadi masalah utama pada hampir sebagian besar riset ilmu sosial dan eksakta. Dengan demikian, maka pendekatan PLS sangat tepat sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Selain itu, pemilihan metode SEM-PLS dilakukan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini merupakan penelitian dengan model

pengembangan dimana terdapat empat variabel laten yang dibentuk dengan indikator reflektif dan terdapat efek mediasi.

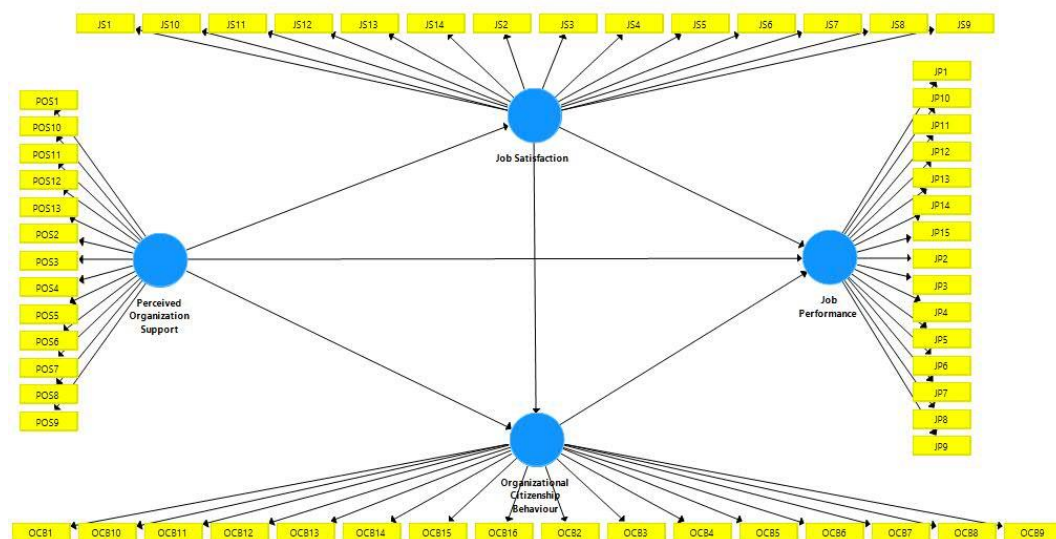
Pengujian SEM-PLS dilakukan melalui uji model pengukuran (outer model) dan uji model structural (inner model). Model teoritis yang dikembangkan adalah berdasarkan persamaan sebagai berikut:

$$\eta = \beta\eta + \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \gamma_3\xi_3 + \zeta$$

Sehingga dalam penelitian ini model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Job Performance} = & \beta + \gamma_1 \text{ Perceived Organization Support} + \gamma_2 \text{ Job Satisfaction} \\ & + \gamma_3 \text{ OCB} + \zeta \text{ (zeta / tingkat kesalahan struktural)} \end{aligned}$$

Model diagram jalur menggunakan smartPLS dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Model Diagram Jalur

Sumber : Diolah peneliti menggunakan smartPLS 3.2 (2019)

3.7.3.1 Model Pengukuran

Model pengukuran menunjukkan bagaimana indikator merepresentasikan variabel laten atau konstruk untuk diukur. Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) serta realibilitas (construct reliability).

a) Convergent Validity

Indikator suatu konstruk dapat dikatakan sebagai *Convergent Validity* bila koefisien variable indikator lebih besar dua kali dari *standard error*-nya. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dinilai dari *Loading Factor*-nya, dengan syarat, *Loading Factor* harus signifikan dan *Standardize Loading Estimate* harus sama dengan 0.50 atau lebih dan idealnya harus 0.70 (Ghozali, 2016).

b. Discriminat Validity

Discriminant Validity mengukur sampai sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya atau dengan kata lain dua atau lebih konstruk yang dilakukan pengujian merupakan konstruk yang independen. Nilai *Discriminant Validity* yang tinggi membuktikan bahwa konstruk tersebut unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Cara mengujinya adalah dengan melihat nilai cross loading masing-masing indikator pada masing-masing variabel harus lebih besar dar variabel lainnya.

c. **Construct Reliability**

Construct reliability dilakukan untuk mengetahui apakah variabel telah reliabel. Dilakukan dengan melihat *Cronbach Alpha*, *Composite reliability* dan nilai *AVE*.

Nilai Cronbach alpha dan nilai composite reliability yang baik apabila memiliki nilai ≥ 0.7 . Besarnya nilai *Composite Reliability* dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$CR = \frac{[\sum_{i=1}^n \lambda_i]^2}{[\sum_{i=1}^n \lambda_i]^2 + [\sum_{i=1}^n \delta_i]} \quad (5)$$

Keterangan:

CR= Composite Reliability

λ = Standardized Factor Loading

i = Indikator

n = Jumlah indikator yang digunakan

Sedangkan *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dihitung dengan menggunakan nilai *Standardize Loading* dengan formula sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^n Var(\epsilon_i)} \quad (6)$$

Keterangan:

AVE = Average Variance Extracted

λ = Standardized Factor Loading

i = Indikator

n = Jumlah indikator yang digunakan

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus dihitung setiap konstruk. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sama dengan atau diatas 0.50 menunjukkan adanya Convergent yang baik.

3.7.3.2 Model Struktural

Model structural merupakan model yang digunakan untuk menunjukkan kekuatan estimasi antar variable laten dan konstruk. Sehingga pada model structural akan dihasilkan estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas pada model pengukuran terpenuhi.

Evaluasi terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat besarnya R^2 (*R-square*). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substansif (Ghozali, 2016).

Selanjutnya dapat juga dilakukan perhitungan Q-square. Q-square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila diperoleh nilai Q-square lebih dari nol hal tersebut memberikan bukti bahwa model memiliki predictive relevance namun apabila diperoleh nilai Q-square dibawah nol maka terbukti bahwa model tidak memiliki predictive relevance. Selain itu untuk melihat besar effect size dapat dilakukan analisa F-square. Nilai f-square sebesar 0.02 menandakan prediktor

variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, 0.15 menandakan prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang sedang dan 0.35 menandakan prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang sedang besar pada tingkat structural.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada smartPLS 3.3.2. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis uji hipotesis, yaitu uji hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan uji hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan melalui metode analisis jalur (*Path analysis*), dimana nilai estimasi koefisien jalur antar nilai konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Sedangkan uji hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan melalui analisa nilai signifikansi pada *Specific Indirect effect*. Seperti yang disarankan oleh (Cepeda et al., 2017) bahwa uji hipotesis dari variabel mediasi dengan cara menghitung efek tidak langsung spesifik mediasi untuk mendapatkan signifikansi efek mediator (Cepeda et al., 2017).

Ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat digunakan melalui perbandingan nilai T-table dan t-statistic. Jika t-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai t-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Hasil kesimpulan pada penelitian juga mengacu pada nilai *p-values*. Jika *p-values* lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan 5% ($p\text{-values} < 0,05$), maka hasil analisis menyatakan untuk menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis null sehingga hasilnya signifikan.

Secara garis besar, kriteria penilaian SEM *Partial Least Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	
Convergent Validity	Nilai Loading factor harus diatas 0,50
Discriminant Validity	Melihat nilai cross loading. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur sebanding dengan indikator untuk laten variabel lainnya
Construct Reliability	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai Composite Reliability diatas 0,70 • Nilai AVE harus diatas 0,50 • Nilai Cronbach Alfa diatas 0.07
Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	
R-square	Hasil R-square sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model tructural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, “lemah” (Chin, 1998)
Q-Square	Nilai Q-square diatas nol memberikan bukti mbahwa model memberikan predective relevance (Q-square) dibawah nol mengindikasikan model kurang memiliki prediktif relevance.
Estimasi koefisien jalur (path coefficient)	Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Nilai estimasi untuk koefisien jalur dalam model struktural harus signifikan ($t \text{ statistic} > t \text{ tabel}$ dan $p \text{ values} < 0,05$).

	<ul style="list-style-type: none">• Analisa Path coefficient untuk pengaruh langsung• Analisa Specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung
--	---

Sumber: diadaptasi dari Ghozali (2016) dan (Cepeda et al., 2017).